

# NIEUWE WERKWIJZE VOOR MELDINGSPLICHTIGE ARBEIDSONGEVALLEN

DE ARBOWETGEVING STELT EISEN AAN DE AFHANDELING VAN EEN ARBEIDSONGEVAL. SINDS 1 JANUARI 2023 GELDT ER EEN NIEUWE WERKWIJZE VOOR MELDINGSPLICHTIGE ARBEIDSONGEVALLEN. DE WERKGEVER MOET VOORTAAN ZÉLF AAN DE SLAG, MET EEN EIGEN ONDERZOEK. IN DIT ARTIKEL STAAT DE AUTEUR STIL BIJ DEZE NIEUWE WERKWIJZE. HIJ BELICHT DE ACHTERGROND ERVAN EN LEGT UIT WAT DIT VOOR U ALS WERKGEVER IN DE PRAKTIJK BETEKENT. DAARUIT VOLGT DAT DE NIEUWE WERKWIJZE KANSEN BIEDT VOOR ZOWEL DE WERKGEVER ALS DE WERKNEMER.

Tekst: **Samee Sabur**

**D**e Arbeidsomstandighedenwet verplicht werkgevers ernstige arbeidsongevallen direct aan de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) te melden. Het gaat dan om de zogenoemde ‘meldingsplichtige arbeidsongevallen’. Dit zijn ongevallen met blijvend letsel en/of een ziekenhuisopname tot gevolg, of die met een dodelijke afloop. Bij het niet (direct) melden van een arbeidsongeval kan de NLA de werkgever een boete van 50.000 euro opleggen. Na een melding van een arbeidsongeval startte de NLA voorheen zo snel mogelijk zelf een ongevallenonderzoek, waarin de toedracht, de oorzaak en de mogelijke overtredingen van de wettelijke bepalingen in kaart werden gebracht. Aan de hand van de resultaten van het ongevallenonderzoek kon de NLA vervolgens de overtreder beboeten. In de praktijk is dit vrijwel altijd de werkgever, maar ook werknemers kunnen voor bepaalde overtredingen beboet worden. Sinds 1 januari 2023 dienen werkgevers hun eigen onderzoek te doen na een meldingsplichtig arbeidsongeval. Dit eigen onderzoek komt dan in de plaats van het onderzoek door de NLA.

## ZELF AAN DE SLAG

Voortaan moet de werkgever na een meldings-

plichtig arbeidsongeval zelf onderzoek doen naar de achtergrond van het ongeval. Ook moet worden aangegeven wat kan worden verbeterd. De werkgever gaat dus zelf aan de slag. Vraagt de NLA u na de melding inderdaad te beginnen met het onderzoek, dan wordt van u als werkgever verwacht dat u binnen een termijn van 15 dagen over het onderzoek rapporteert middels een werkgeversrapportage en een verbeterplan. Deze documenten worden uiteindelijk beoordeeld door de NLA.

## NLA AAN ZET: TOCH EEN BOETE?

De werkgeversrapportage en het verbeterplan worden gecontroleerd en beoordeeld door de NLA. Wanneer deze niet worden goedgekeurd volgt alsnog een onderzoek door de NLA, met als gevolg dat toch een boete wordt opgelegd. Keurt de NLA de werkgeversrapportage en het verbeterplan wél goed, dan wordt op een later moment door de NLA gecheckt of de maatregelen uit het verbeterplan daadwerkelijk zijn doorgevoerd binnen het bedrijf. Is dat niet zo, dan kan de NLA alsnog handhavend optreden (er volgt dan meestal een boete). De overtredingen zijn ingedeeld in zeven categorieën normbedragen, die variëren van 340 euro tot en met 13.500 euro.



**UITZONDERINGEN OP EIGEN ONDERZOEK**

Als werkgever hoeft u niet in alle gevallen te starten met het doen van een eigen onderzoek.

Gaat het om de onderstaande situatie(s), dan zal het onderzoek altijd plaatsvinden door de NLA:

- arbeidsongevallen met een dodelijke afloop;
- arbeidsongevallen waarbij het slachtoffer jonger is dan achttien jaar;
- arbeidsongevallen waarbij een familielid van de werkgever betrokken is;
- arbeidsongevallen waarbij sprake is van uitzonderlijk ernstig blijvend letsel;
- als de historie van het bedrijf daartoe aanleiding geeft of als er sprake is van een ongeval met grote maatschappelijke impact.

De NLA blijft sowieso in alle gevallen zelf de plaats van het ongeval bezoeken. Dat verandert niet.

**ACHTERLIGGENDE GEDACHTE**

Het belangrijkste doel van de Arbowet is het voorkomen van ongevallen en onveilige situaties op het werk. De NLA verwacht met de nieuwe werkwijze efficiënter en effectiever op te kunnen treden. Door werkgevers te verplichten arbeidsongevallen zelf te onderzoeken, de achtergronden daarvan zelf op te sporen en zelf met verbetervoorstellen te komen, verwacht de NLA meer bewustwording te creëren. De hoop is dat hierdoor veel meer werkgevers tijd en geld zullen investeren in de verbetering van veiligheidsmaatregelen en -cultuur in plaats van zich bezig te houden met juridische procedures en het betalen van boetes van de NLA. Het is de bedoeling dat werknemers via deze nieuwe werkwijze meer inzicht krijgen in de veiligheidsaspecten op eigen bedrijfsniveau, en leren van ongevallen om herhalingen te voorkomen.

**BIEDT DE NIEUWE WERKWIJZE KANSEN?**

Mijns inziens biedt deze nieuwe werkwijze kansen voor werkgevers die te maken hebben met (meldingsplichtige) arbeidsongevallen. Door zelf de omstandigheden van het ongeval te onderzoeken en het opstellen van een verbeterplan, wordt niet alleen een hoge boete voorkomen, maar krijgt de werkgever ook meer inzicht in en kennis van de risico's en het voorkomen daarvan. Op de lange termijn levert dit voordelen op. Door het inzoomen op achterliggende oorzaken kunnen werkgevers de veiligheidscultuur structureel verbeteren. En dat is uiteindelijk goed voor de veiligheid van de medewerkers. Vooral als de maatregelen en acties daadwerkelijk worden doorgevoerd op de werkvloer. Door zelf met verbeterpunten te komen houdt de werkgever overigens ook zelf meer de regie in de hand.

**TOT SLOT**

Heeft u vragen over (meldingsplichtige) arbeidsongevallen en/of wilt u weten waar u rekening mee moet houden bij het doen van een onderzoek?

Neemt u dan gerust contact op met de auteur. ■

**Samee Sabur is als advocaat werkzaam bij Van Iersel Luchtman Advocaten op de vestiging in 's-Hertogenbosch. Hij is lid van de sectie Omgeving & Milieu en maakt deel uit van het brancheteam Afval & Recycling.**

**Tel. 088 – 90 80 800**  
**E-mail: s.sabur@vil.nl**  
**Website: [www.vil.nl/afval-recycling](http://www.vil.nl/afval-recycling)**

